

A CONTABILIDADE COMO APOIO PARA A GERAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOCIAIS APLICADAS À NORMA SA 8000: UM ESTUDO DE CASO*

Maristela Mercedes Bauer¹

RESUMO

Este artigo foi desenvolvido através da aplicação de uma lista de verificação construída com o auxílio da contabilidade, para verificar os requisitos necessários para a certificação pela norma SA 8000. A revisão de literatura da pesquisa abordou a contabilidade como sistema de informações apoiando a gestão em resposta a necessidade de informações. A norma SA 8000, com foco na responsabilidade social corporativa, prescreve, como questão básica, o atendimento às convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), à Declaração dos Direitos Humanos e à Declaração Universal dos Direitos da Criança. Dentro do preceito inicial de atender à legislação, a norma menciona os seguintes requisitos: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito à negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horário de trabalho, remuneração e sistema de gestão. Constatou-se também que a contabilidade, representada por contadores gerenciais, auxiliará a área de recursos humanos da empresa a realizar uma auditoria.

Palavras-chave: Contabilidade. Responsabilidade Social. Requisitos da norma. Auditoria.

ABSTRACT

This paper was developed through the application of a checking list, built with the help of Accounting, to verify the requisites needed for certification under Standard SA 8000. The review of the literature approached Accounting as an information system that supports management in its information needs. The Standard SA 8000, that focus in corporate social responsibility, postulates, as a fundamental issue, the respect to the agreement of the International Labor Organization, to the Universal Declaration of Human Rights and to the Universal Declaration of Children's Rights. According to the initial principle of respecting the legislation, the Standard mentions the following requisites: children's work, slave work, health and safety, freedom of association and the right to collective negotiation, discrimination, disciplinary

practices, work schedule, remuneration and managerial system. It was also found that Accounting, represented by managerial accountants, could help the human resources area of the company in accomplishing an audit.

Keywords: Accounting. Social Responsibility. Requisites of the Standards. Auditing.

INTRODUÇÃO

A contabilidade, como parte integrante do ambiente de competitividade internacional das empresas, vivencia na atualidade o desafio e, ao mesmo tempo, a oportunidade de desenvolvimento, que poderá marcar uma nova era na evolução do papel do contador e na responsabilidade da contabilidade como fonte geradora de informações sociais.

Com a globalização, o comércio foi ampliado, o capital e as empresas adquiriram maior mobilidade e, em consequência, o mundo ficou menor e passou-se a conviver com uma integração econômica do nível regional para o global, sendo o capital humano determinante do sucesso das empresas.

Com base no cenário competitivo internacional, que demanda atualmente a rápida produção de informações, pretende-se, através deste estudo, demonstrar a eficaz contribuição da Contabilidade para o processo gerador de informações sociais para o setor empresarial.

O trabalho desenvolvido teve por finalidade principal a elaboração, com o auxílio da Contabilidade utilizada como apoio de gestão de informações sociais, de uma auditoria para a análise comparativa entre os requisitos da norma SA 8000 e as evidências de responsabilidade social existentes em uma empresa, de grande porte, do ramo de calçados, localizada no Vale do Sinos.

*Artigo produzido com base na dissertação de mestrado defendida na UFSM/RS.

¹ Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM - PPGE; Especialista em Contabilidade FGV/RJ. Professora no Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas - FEEVALE. E-mail: maristelabauer@feevale.br

A Contabilidade foi considerada, tradicionalmente, uma ciência cujo objetivo é a geração de informações econômicas e financeiras destinadas a prover os usuários, especialmente os gestores. Com o desenvolvimento econômico e social, a contabilidade passou a ser, também, um importante instrumento, capaz de suprir as necessidades emergentes dos usuários, principalmente no campo social. Assim se questiona, neste trabalho, com o auxílio da ciência contábil, em que fase a empresa se encontra, no que se refere à responsabilidade social, em relação aos requisitos necessários para a obtenção da certificação da norma SA 8000.

Assim, a contabilidade, como apoio para uma visão sistêmica da empresa, através do conhecimento de dados e informações, auxiliará a empresa a transformar dados em inteligência empresarial.

Atualmente, para a melhor aceitação de um produto em nível internacional, faz-se necessária, além da qualidade material, uma atitude de responsabilidade social da empresa para atender à crescente consciência social e ecológica dos consumidores.

Nesse sentido, este trabalho propõe-se a utilizar a contabilidade como instrumento de apoio para viabilizar a auditoria necessária da empresa em questão, verificando o estágio em que ela se encontra em relação aos itens de demanda necessários à certificação pela norma SA 8000.

Nesse contexto, a empresa objeto deste estudo de caso busca a certificação pela implantação da norma SA 8000 com o objetivo de demonstrar aos consumidores a preocupação com o bem-estar dos funcionários, já evidenciada através da publicação anual do balanço social. Contudo, obtendo a certificação, o ganho principal será a garantia fornecida para as partes interessadas (compradores, consumidores, empregados, governo, etc.) de que o local de trabalho está normatizado e em conformidade com a norma SA 8000, afirmando, assim, o compromisso com a qualidade social.

1 CONTABILIDADE: UM SISTEMA DE INFORMAÇÕES DE NATUREZA ECONÔMICA, FINANCEIRA E SOCIAL

A contabilidade sempre esteve presente no desenvolvimento econômico mundial, sendo, inclusive, considerada como “linguagem internacional dos negócios”, contribuindo através do processamento, armazenamento e demonstrativos, para o planejamento e a tomada de decisões e servindo de base para o controle, análise e avaliação. Com uma visão que contempla o passado, o presente e o futuro, atende sempre aos mais diversos usuários e prima pela prosperidade da organização empresarial.

Segundo Kroetz, “a Contabilidade é uma ciência social que estuda a riqueza patrimonial individualizada, sob os aspectos quantitativos e qualitativos, tendo como

objetivos a geração de informações e a explicação dos fenômenos patrimoniais[...]” (2000, p. 22).

Para atender à demanda de informações internas e externas, a contabilidade necessita transformar-se num banco de dados, em que as informações são coletadas, processadas, armazenadas, classificadas e disponibilizadas de acordo com as circunstâncias, através das quais os usuários - cada um com demandas diferenciadas em relação às informações disponíveis - recebem informações para o atendimento de suas necessidades, sempre com a observância dos padrões de qualidade.

De acordo com Hendriksen e Breda (1999, p. 49), “a contabilidade não é uma novidade no mundo dos negócios”, sendo que tornou-se importante à medida em que houve desenvolvimento econômico. A profissão é muito valorizada nos países de primeiro mundo. No Brasil, ao contrário, até a década de 60, chamava-se de “guarda-livros” o profissional da contabilidade. Somente na década de 70, com o milagre econômico, a profissão foi valorizada e o nome “guarda-livros” desapareceu.

Na atualidade, segundo Ludicibus (2000), a tendência do mundo dos negócios é a internacionalização, a harmonia das normas e princípios contábeis. Sob o aspecto financeiro, os contadores no Brasil, em termos de mercado de trabalho, têm um excelente campo de atuação. Segundo o autor, os bons profissionais da área têm assumido, dentro das organizações, posições elevadas, tais como de controladores, diretores financeiros, gerentes de contabilidade e de custos, auditores internos e externos.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL E A CONTABILIDADE

Atualmente, as empresas são fundamentais para o desenvolvimento econômico e social de uma nação. Porém, a efetiva responsabilidade social da empresa, que vai além da exigida por lei, somente se fará presente nas empresas que se adequem às formas de ação e ao ambiente em que estão inseridas.

Segundo Certo (1993, p. 279),

não tem havido consenso sobre o significado preciso da responsabilidade social ou sobre o grau das obrigações da empresa para com a sociedade. [...] definimos responsabilidade social como o grau em que os administradores de uma organização realizam atividades que protejam e melhorem a sociedade além do exigido para atender aos interesses econômicos e técnicos da organização.

Conforme Bauer et al. (2001, p. 137), “[...] podemos definir como responsabilidade social as atividades desenvolvidas pelas empresas que melhoram as condições de vida da sociedade e protegem a natureza, mesmo sem nenhum aumento no lucro[...]”.

Entretanto, dentre diversas definições, atenção especial deve ser dirigida para a definição formulada pelo Instituto Ethos² de Empresas e Responsabilidade Social, que a explicita da seguinte maneira:

Responsabilidade social é uma forma de conduzir negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-reponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meioambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas e proprietários.

Observa-se, de forma mais ampla, que a ética é a sustentação da responsabilidade social evidenciada através de princípios e valores adotados pela empresa. Logo, pode-se até mesmo concluir que a possibilidade de implantação de requisitos de responsabilidade social sem ética nos negócios é praticamente impossível. Portanto, faz-se necessário que a empresa, coerentemente, busque uma aproximação entre a teoria e a prática. Essa coerência deve ser informada com clareza ao público interessado nas ações da empresa. Nessa linha de pensamento, segundo Certo (1993, p.279), “[...] os administradores de empresas bem sucedidos têm obrigações para com vários interessados[...]”, os investidores, os consumidores, os funcionários e o Estado, que devem receber periodicamente um relatório social que contenha a política da empresa em relação à responsabilidade social.

Para prestar informações a todos, segundo Luca (1998, p. 22), “[...] a contabilidade, assumindo seu papel de reportar à sociedade os esforços despendidos pela empresa [...]”, utilizará um instrumento chamado de relatório social das atividades da empresa.

Salienta-se, também, que a sociedade está exigindo, através da escolha dos produtos das empresas, que haja um posicionamento de forma mais social e ética.

3 NORMA INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL SA 8000

De acordo com o documento guia para a responsabilidade social da norma SA 8000 (1999, p. 3), “a missão da SA 8000 é aprimorar as condições de trabalho de forma global”, bem como o desenvolvimento de um sistema de verificação que promoverá o aperfeiçoamento contínuo das condições existentes no local de trabalho.

A aplicação é ampla, abrangendo empresa de

grande e pequeno porte, organizações públicas, localizadas em países desenvolvidos ou em desenvolvimento, e, principalmente, tem como escopo inicial o setor industrial, principalmente indústrias de calçados, brinquedos e vestuário.

A norma SA 8000 especifica requisitos de responsabilidade social para possibilitar a uma empresa desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas os quais ela possa controlar ou influenciar; e demonstrar, para as partes interessadas, que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma.

Os requisitos desta norma devem se aplicar universalmente em relação à localização geográfica, setor da indústria e tamanho da empresa. Nota-se que o seu objetivo como instrumento normativo é estimular as organizações a efetuarem a implementação, manutenção e melhoria da qualidade social, não somente no ambiente de trabalho, mas também em todos as direções sobre as quais a empresa possa exercer um determinado controle.

A SA 8000, conforme o mesmo documento guia (1999, p. 3), “é uma norma internacional baseada nos princípios de onze Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e na Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

Responsabilidade social é um termo abrangente. Já se mencionou que não tem havido consenso sobre o significado preciso de responsabilidade social, porém o sistema de verificação da SA 8000 abrange apenas uma parte do todo. Conforme o documento guia (1999, p. 3), “a norma SA 8000 trata das condições do local de trabalho, dentre elas: mão-de-obra infantil, trabalhos forçados, saúde e segurança, liberdade de associação e negociações coletivas, discriminação, práticas disciplinares, cargas e horários, remuneração e sistema de gestão”.

A empresa, para iniciar o processo de certificação, deverá passar pelas seguintes auditorias:

1. A primeira auditoria ocorre quando a empresa se auto-avalia, realizando uma auditoria interna que busca assegurar que a mesma cumpre a SA 8000. Observa-se que este tipo de avaliação não constitui certificação. Nesta fase, a empresa precisa compreender e dominar os conteúdos referentes à norma para poder efetivamente efetuar uma auto-avaliação, tema do presente trabalho, sempre lembrando que entre a norma e a legislação do país será sempre usada a mais rígida.

2. A segunda auditoria ocorre quando a empresa é avaliada pelos seus clientes, isto é, pelos compradores dos seus produtos, utilizando a SA 8000 como base. Salienta-se também que esta avaliação não certifica a empresa.

² “O Instituto ETHOS de Responsabilidade Social é uma associação sem fins lucrativos, que visa mobilizar, sensibilizar empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável em parcerias na construção de uma sociedade mais próspera e justa.”

B*Ñ6DCE0½jāiEz:θ• A2úf ,ôç. }CFS<9
 B yA`iWŠ. { cÔªEce\$ d t»|{Ä!0@oRCR5`kú cGe
 BZ±#ZŠ±@U`ª÷f0=ñ`NÀc1ÔHÓZ—p&çtIú#E:ÉoEWU?}&
 Bc@&iÔø±Zçt|b-`X'E-yA°,%—e{G@Ç'PAP 2ú%\$3¥4ú¥Ö™i
 BZ±#ZŠ±@U`Ç|ôâp,zÄ|—ôi`"Éúoiâp hZé"Ź.áoS); ?|`
 BZÑ<€ÜYy •VO•W± 'Ú·yJ`
 B|D¥,zOÄ äÜMypoc±U>#Æ BÑa-#PB`ú ê²D
 BÄ.r r<·Ä`rk Y`rV+Šrk, @Z'Š— Évh'P-àšSpÆU aE*
 B9â1E9E,_%{lôJoi7Çœ€`YÖô

B HÄf: † •sjY ÷•p ÇEEm)Jô I`ÄÖlô†¥ Ð
 B2:..

Bv ,ÉpPI ä0ùGÍ2:~]±~y-äV• pF* Ú;0"øYlyK i
 BY|62½zv"mf`-`5.ŸOoA9Äúœ2-`*2 OqÚfö€ Šny`'as|
 Bc\$] x)¥ gÜ`R z «uA\$uöA9†ä½q|öY\$|Ä\$Ç>U9;=
 B ò™·Üjñ0øÜÖNÖ#Ä1¹

Bq0SÖÖ·7p#7/IÓ!¶CE~
 BYUC¹1y `æ[yäwy#Np,s¹G óAœ)¶RPMXoj1Ki
 B—: \$ È¶|p ùk³·ÜK½à(B,|îtx#Y <fg ö÷)a• Üü
 B 2.ªi·ÜU =5Ü>"@ç*Èñ¶çY\$. unÄ

B-p-öc|@äYd²«OÄH," ÜÖ[?Ç(7·!µmDÄÑ`P³Q5ü
 B`ÖoÄ ;_0-!`hLÖITÇ\@ÇAH+¥ |ÉÜ JOAPBNk5Ä\$7ÆY
 BÄ.ri=a% TMñßS`e1Pf tk "(pb©5'6p |nEÄ~"Ð
 BZü@u äâ81Eê|2y @Eul¹³:~

B-p-öxquÜZ1G+ êr4|uç4¼"j eÜê±Ä" [M¶Ö·¼Ü
 BQÄ,Çò«i×z`| Ü`5K½/}Ö±h`D=IhÜÄpân9yi~© q9«;
 BZü@u äâ~`-aéâi,±U9öE,`ö=·!; oâµ DSi5Äq`iÄ••
 Bc†üöROJ .™SgÜ½E·loâqjÜNÖ+·zÄ4

Bq0äâE®-g. %s^ôH
 BYUC¹1y æ;-Q4EQ`T×ç.t» óZ`5Ä^· %e:QGe
 BÖQÄç ä äTÜeIB%Wöi° l»%o-fQ~| ,É9 CŠn äöäW;Yß
 B 2.ªi·ÜU d]±.çngiE¶Z Ü(l`p...~"hÄDü~D³Ä^ EÜê[· Y
 B öd.r `1Ó™!É`AW;fö}5\$/ÖJic. :fmföB3{`Š&i%{ÄMkúpM7
 B\$`šü2®ÖH· ÇE...üli®3| un¶üoi3Kôçfu»É (T ,>cG)äð
 Bc¶yhÜSýf&

BW±é2moy -¥,z— × %¥Z~ èpbFUòÖe,JÜ{ }~¶
 Bc† UÄ1uökA2Öö-^æBfELE·ÇEÖiç) 6_&5aÖñr|l· äY±=[
 B|ò -ÜÇa uZêD , × ~`E. lÖPç[_ä W † iÜ@ñSi °1q?
 B·~atöihUÄ† 9QÖIQ k ÷ F~.ä ,š y`)K `: ç|`i` N· É ~Ź
 B±ö®Nö®!· -|î ¥iDWE rÄdHÜdÖ\$Q~Ä öj pW èl[
 B:® ä] çähLÖw,ç* <]¥92^DX ~ö1y^~ÜKÜ;EyADtkü
 BQ|5† , \$;ò{tùRÄg :Ä—zBŠ IÇOXmB|`†·ØP—½®¾_½Ge
 BÖQÄç ä rk² Šf&tæzÄ4- ,&ê XJ-½^zE·\$ð ¼Ü
 B:® ä] %|Š „É—Øle:3_öA ÆN#ZHp· øëyk|O3&Öð·
 BÇE`#u.rÇÄd áÜbÖGlo è/)Èn š Çëyi¶F*:Ö ;xÉ-HW-l`w
 B+ä`dx¼JZ le-`%-fØ&| '®„EÄH9A9«;Jäö< Y`ôGÖYÖ
 BÄ. Ä g ü• Xi4-ND~`~ünabCæE_öäe~`%Nµ·ø1öEÖöGÖ
 Bc†—ME8â†±°öAœ fÜ ".)~> Äcélràâ×æ-öU+,Öw·y l·
 B ä5 „-Ä`Ztùò-ä }u½ lDBŠff UM·ñÖp` FäÖ·SmÄäq
 Bc\$±öÄäœ±\$qWP×l—;0 €yr@92I¶yq.9Èrè÷ÜÄ=IA±K3<
 BQÄ,Çò«i×ZD

Bq0#qUœæ® @øTcn
 B|`è5Ü½¶¶Z|)ä Udiaè} ³¼Ä\$Ä]ø...?YÆ q·
 BÖQÄç ä /(p>†A:Ä°B%„Z& ÜKß#~pbñÖ· "" ·b)qUsÉ'
 B Ä†tùK%Éçyö-L`é6`""=,~v 2=8äÆÖcH×etX' è°ÖWu

administração para o implementar e fornecer treinamento regular para a sua existência. Deve também estabelecer sistemas para detectar ameaças à saúde e segurança do funcionário, fornecendo, para uso de todos os funcionários, banheiros limpos e acesso à água potável. Quando a empresa fornece dormitórios para os funcionários, esses locais devem ser limpos, seguros e atender as suas necessidades básicas.

4.4 Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Para a norma SA 8000 (2001, p. 7), “a empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associar-se a sindicatos de trabalhadores e de negociar coletivamente”. Esclarece a norma SA 8000 (2001, p. 7), que “se a negociação coletiva for restringida por lei, a empresa deve facilitar meios paralelos de associação livre”. Também deve a empresa “assegurar que os representantes sindicais não sejam sujeitos à discriminação e que tenham acesso aos membros de seu sindicato”.

4.5 Discriminação

Segundo a norma SA 8000 (2001), a empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação, nem interferir com o exercício dos direitos individuais ou práticas de crenças religiosas e tampouco permitir ou apoiar nenhuma forma de assédio aos funcionários.

Sob esse aspecto, observa-se que a norma visa a assegurar tratamento uniforme a todos os trabalhadores em todos os aspectos, esclarecendo, nessa questão, o documento guia (1999, p.37), que “os funcionários deverão ser empregados, treinados, promovidos e remunerados exclusivamente com base na sua capacidade de execução de serviço [...]”. Este documento guia também atenção para o seguinte: discriminar mulheres grávidas; pagar às mulheres menos que aos homens, quando executam o mesmo trabalho; exigir teste de gravidez; forçar demissão em caso de gravidez; desrespeitar e humilhar o funcionário.

4.6 Práticas disciplinares

Conforme a norma SA 8000 (2001, p. 8), “a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal, mental, ou coerção física e abuso verbal”. Entre as práticas mencionadas pela norma estão espancamento, ameaças de demissão ou danos pessoais.

4.7 Horário de trabalho

Em relação ao horário de trabalho, a empresa deve cumprir a legislação local sobre o horário de trabalho e também assegurar que o trabalho extra seja remunerado com valor mais alto. Na CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada de trabalho no Brasil é de 44 horas semanais ou outra menor especificada em convenção coletiva, e as horas extras limitam-se a duas por dia. Menciona também a norma que o trabalhador

deverá ter pelo menos um dia de folga a cada período de sete dias.

Nota-se que a norma se preocupa com o trabalho extra de forma voluntária e que os trabalhadores compreendam a forma como os cálculos são realizados. A realização de trabalho extra pode ser solicitada em duas situações: as circunstâncias devem ser de curta duração e em caráter excepcional. A norma explícita, também, que o movimento em época de feriado não constitui uma circunstância excepcional, que é melhor caracterizada em atrasos nos trabalhos provocados por desastre natural, por violência ou por algum acidente no transporte que afete o fornecimento de suprimentos essenciais.

4.8 Remuneração

Para a norma SA 8000 (2001), o salário deve estar em conformidade com os requisitos legais e “ser suficiente para atender às necessidades básicas e proporcionar renda extra”. A empresa não poderá descontar valor do salário por questões disciplinares. Os salários devem ser pagos em dinheiro ou cheque e devem ser bem relacionados e discriminados os valores que estão sendo pagos.

Na sua concepção, a norma SA 8000 (2001), entende que os salários ganhos por horas trabalhadas regulares (dentro da lei) sejam suficientes para que o trabalhador e seus dependentes se alimentem, se vistam e tenham local para morarem. Observa-se que o trabalho extra não deve tornar-se um complemento para subsistência.

4.9 Sistema de gestão

A seguir, menciona-se o funcionamento do sistema de gestão necessário para a implantação da SA 8000. Observa-se que apenas será apresentado para a obtenção da visão do todo em relação à norma, não sendo foco do trabalho a sua implantação. A empresa deve dispor de documentação que comprove a conformidade do sistema implantado, que assegure o cumprimento permanente de todos os elementos da norma. Para atingir esse objetivo, a empresa deverá elaborar um sistema de gestão integrado com o negócio e os valores da empresa.

5 AUDITORIA DAS INFORMAÇÕES SOCIAIS

A auditoria poderá ser conduzida por pessoal da empresa ou através da contratação de uma empresa de auditoria e consultoria, da mesma forma que as Demonstrações Contábeis das empresas são auditadas, com o objetivo de fornecer credibilidade para os investidores. Segundo Duarte, (apud Kroetz, 2000, p. 89), “Devido à crescente pressão por maior responsabilidade das empresas, posso prever o dia em que, além do balanço financeiro anual, certificado por auditores independentes, as empresas terão que publicar um balanço social igualmente certificado”.

A auditoria é a verificação da exatidão dos

procedimentos contábeis, função exercida por profissional com formação em Ciências Contábeis, que poderá ser funcionário da empresa com a função de auditor interno ou poderá ser auditor independente, vinculado a uma empresa de auditoria ou ser um profissional liberal. O papel da auditoria, com o passar do tempo, foi ampliado, deixou de ser apenas verificação da exatidão dos lançamentos contábeis, passando a prestar uma consultoria interna na empresa, auxiliando a gestão dos negócios.

Segundo Sá (1998, p.25), “Auditoria é uma tecnologia contábil aplicada ao sistemático exame dos registros, demonstrações e de quaisquer informes ou elementos de consideração, visando a apresentar opiniões, conclusões, críticas e orientações.”

Acresce-se que as empresas também utilizam profissional da área contábil para realizar uma auditoria interna na área de recursos humanos da empresa, utilizando como ferramenta a auditoria social para uma auto-avaliação, visando à busca pela certificação SA 8000. A realização de auto-auditoria ou auditoria interna pelos próprios auditados poderá incorrer numa desvantagem para o processo, conforme Gil (1994), em função do desconhecimento do auditado de prática de auditoria. Nesse momento, faz-se necessária a presença de um profissional da área contábil, que auxiliará a empresa e a área específica a elaborar o planejamento, execução, controle e análise da auditoria interna.

De acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade, NBC T 12.1.1.1: “Auditoria interna constitui o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo examinar a integridade, adequação e eficácia dos controles internos e das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais da entidade. Entende-se por entidade a empresa objeto de estudo desta pesquisa. Menciona, também, a referida norma 12.1.1.2 “A auditoria interna é de competência exclusiva de contador registrado em Conselho Regional de Contabilidade, nesta norma denominado de auditor interno”.

Para a realização deste trabalho, segundo Kroetz (2000, p. 91), “[...] as etapas que proporcionarão o planejamento e a execução do trabalho requisitado pelo auditado, utiliza-se das técnicas e dos procedimentos usuais ao processo de auditoria”.

A determinação da técnica e dos procedimentos a serem utilizados determinará substancialmente o sucesso do trabalho realizado. Para a execução do trabalho, segundo Kroetz (2000, p. 99), “são utilizados protocolos ou listas de verificação detalhadas” visando à obtenção de um trabalho eficiente e eficaz. Utilizam-se, quando necessário, manuais internos da empresa com o propósito de avaliar se os procedimentos são seguidos.

Para a execução da auditoria social, utiliza-se principalmente a técnica de entrevistas que, conforme Sá (1998, p. 450), “[...] é uma análise profunda” uma

indagação e, também, a técnica de questionário, que proporciona ao auditor interno, segundo Attie (1992, p. 229), “[...] uma avaliação global [...]” com o intuito de coletar informações.

Segundo Kroetz (2000, p. 100), “os procedimentos constituem-se em um conjunto de verificações técnicas que permitem ao auditor realizar seu trabalho e colher evidências ou provas substanciais[...]” que permitirão chegar a conclusões sobre o estudo que está sendo realizado.

Salienta-se que os procedimentos visam à obtenção de evidências e provas, que são coletadas durante o exame realizado, respaldando a opinião que o auditor emitirá com base nos exames e avaliações das evidências coletadas. De acordo com a NBC T 12.1.2.4: “As informações que fundamentam os resultados da auditoria interna são denominadas evidências[...]”.

Assim, a auditoria social controla e avalia a responsabilidade social da empresa, verificando a conformidade da gestão e aponta pontos positivos e negativos, ameaças e oportunidades, com o fim de fornecer subsídio para a tomada de decisão da diretoria da empresa no estabelecimento ou alteração do planejamento estratégico, no que diz respeito ao desenvolvimento de responsabilidade social empresarial.

Para Kroetz (2000), a auditoria somente como técnica de verificação de lançamentos contábeis cede lugar para uma auditoria que, através dos seus procedimentos e técnicas, fornecerá avaliação que orientará os gestores para a tomada de decisões.

6 METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido através de um processo descritivo de estudo de caso, baseado na aplicação de uma lista de verificação que fornecerá informações necessárias para analisar a situação atual, permitindo aos seus gestores a decisão pela busca das próximas avaliações, com o escopo de certificar a empresa em termos de qualidade social.

O estudo de caso caracteriza-se, segundo Gil (1991, p. 58), “[...] pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento.[...]”. Segundo Treviño (1995, p. 133), “estudo de caso é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente”, para isto, conduziu-se um estudo de caso em uma empresa, de grande porte, do ramo de calçados, localizada no Vale do Sinos.

A coleta de dados, segundo Gil (1991, p 122), “é feita mediante o concurso dos mais diversos procedimentos. Os mais usuais são: a observação, a análise de documentos, a entrevista e a história de vida”. Este estudo seguiu as seguintes fases para a

coleta de dados: utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, buscando informações sobre o tema em livros, revistas especializadas, cursos, dissertações, artigos, meios eletrônicos e aplicou-se a técnica de pesquisa documental, através da coleta de dados em documentos gerados internamente pela empresa, da legislação brasileira aplicável, de convenções internacionais da OIT, da norma internacional de responsabilidade social SA 8000 e do documento guia para a SA 8000.

A pesquisa bibliográfica, segundo Gil (1991, p. 51), “se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa”.

A técnica utilizada para a coleta de dados foi uma lista de verificação³ baseada num procedimento de auditoria social, orientado para atender às características da empresa.

Essa lista considera o processo no qual os requisitos da norma SA 8000 se entrelaçam com a atual estratégia praticada pela empresa. A lista foi planejada de acordo com as exigências da norma SA 8000 e de acordo com procedimentos de auditoria social, visando a fornecer informações para uma análise das condições atuais frente às demandas preestabelecidas pela norma em questão. Cada requisito da norma SA 8000 tem a finalidade de examinar se a empresa está cumprindo a legislação local no que diz respeito aos requisitos já mencionados. O universo da pesquisa foi delimitado pela aplicação da ferramenta de auditoria contábil, lista de verificação, na área de recursos humanos da empresa em estudo.

A ferramenta de auditoria utilizada como papel de trabalho para a coleta dos dados foi elaborada a partir de raciocínio contábil, aliado à interpretação da norma SA 8000, e das leis nacionais e convenções internacionais em que a referida norma está baseada. Esta ferramenta foi estruturada, visando a oportunizar a utilização de mais de uma fonte de evidência, conforme já comentado.

	LISTA DE VERIFICAÇÃO	RESPOSTA		OBTIDA POR MEIO DE		
		Sim	Não	Perg	Observ	Testes

Quadro 1 - Lista de Verificação
Fonte: Elaborado pela autora.

³ A Lista de verificação é parte da dissertação de mestrado disponível na Biblioteca da UFSM.

A primeira coluna, da esquerda para a direita, elenca cada um dos requisitos da norma, respeitando o número utilizado pela mesma, assim como também a numeração utilizada para os requisitos.

Na segunda coluna, foram formalizadas questões para os itens selecionados, que serão objeto de exame em conformidade com cada requisito e critério da referida norma.

Na terceira coluna, localiza-se o espaço destinado para a resposta, com mais duas colunas, subdivididas, com duas possibilidades “sim” ou “não”.

A última coluna foi subdividida em outras três colunas, visando registrar o procedimento utilizado para o exame. A palavra pergunta significa, o primeiro momento da auditoria, quando é realizada a entrevista inicial com o diretor da área de recursos humanos. Conforme mencionado no capítulo de revisão de literatura, a palavra observação significa que a resposta foi obtida através da observação realizada nos documentos ou no ambiente de trabalho e por último a aplicação de testes para a comprovação de cálculos e documentos para verificar a veracidade do exame.

A lista de verificação, quadro 01, será aplicada em cada setor de acordo com o relacionamento da atividade realizada com o requisito da norma. Análise, da mesma forma que a lista de verificação, não seguiu nenhum modelo. Para Yin (2000, p. 131), “a análise de dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas ou, do contrário, recombina as evidências tendo em vista proposições iniciais de um estudo”. Ambas foram interpretadas em conformidade com a fundamentação teórica apresentada e com os objetivos específicos propostos. Para Yin, “a primeira e mais preferida estratégia é seguir as proposições teóricas que levaram ao estudo de caso” (2000, p. 133), chamado de padrão combinado.

7 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise que se procederá, visa a responder ao questionamento do estudo realizado, avaliando o estágio atual de responsabilidade social em relação aos requisitos da norma SA 8000.

7.1 Requisito Trabalho Infantil

As evidências objetivas examinadas em relação ao trabalho infantil permitiram verificar que a empresa se encontra, neste momento, atendendo à legislação local e também à norma SA 8000.

1.0 Evidências Objetivas:	Resultados
- Manual interno para a contratação de acordo com a legislação;	Atende
- Funcionários com menos de 15 anos;	Não há
- Registro de pagamento de bolsas ou ajuda de custo;	Não há
- Condições de trabalho para jovens trabalhadores;	Atende
- Horário de trabalho para aprendizes (16 a 18 anos);	Atende
- Compromisso assumido com entidades;	Sim - Selo Abrinq
- Projetos que apoiam a erradicação do trabalho infantil.	Sim

Quadro 2 - Evidências Objetivas Trabalho Infantil
Fonte: Elaborado pela autora.

O exame foi realizado, buscando evidências objetivas que comprovassem a existência de trabalho infantil. A empresa possui manual com normas internas que determinam os procedimentos na relação trabalhista para a contratação de funcionários. Apesar da legislação local permitir contratação de menor aprendiz a partir de 14 anos, a empresa somente o faz após os 16 anos de idade e para a seleção como profissional somente após 18 anos.

O menor aprendiz é contratado, recebendo salário-mínimo, hora garantida por lei e formação técnico-profissional caracterizada por atividades teóricas e práticas. A verificação realizada no banco de dados comprovou que a empresa efetua contratações de maiores de 18 anos de idade para o trabalho profissional e como aprendiz de 16 a 18 anos. A seguir, evidencia-se o resultado da verificação.

Além do banco de dados, foi consultada a RAIS, Relação Anual de Informações Sociais, e a ficha de registro dos empregados como mais uma evidência objetiva para o exame realizado no banco de dados da empresa. Outras evidências levantadas em relação ao trabalho infantil foram fundamentadas na legislação do país, conforme os itens de verificação sobre trabalho infantil e no Balanço Social da empresa, com a sua primeira publicação em 1999, mencionando dados referentes ao ano de 1997 e 1998, que informa: A empresa, no ano de 1997, assinou compromisso com a Fundação Abrinq, Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos, entidade de classe representativa do setor de brinquedos lucrativos que combate o trabalho infantil, fundada em 02/07/1985, que lhe conferiu o “selo” Empresa Amiga da Criança. Este selo é encontrado nas publicações dos balanços sociais da empresa desde então.

7.2 Requisito Trabalho Forçado

As evidências objetivas constatadas em relação ao trabalho forçado, caracterizado na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
Comprovante do recebimento e devolução da carteira de trabalho;	Atende
Liberdade para deixar a empresa;	Atende
Descontos como fiança;	Não possui
Autorização do funcionário para descontos no pagamento;	Atende
Sistema de comunicação com a área de recursos humanos da empresa para solicitar desligamento;	Atende
Função da segurança da empresa;	Atende
Empréstimo e adiantamento para funcionários;	Atende

Quadro 3 - Evidências Objetivas Trabalho Forçado
Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando as evidências objetivas relacionadas, a norma interna da empresa determina que os funcionários somente podem permanecer na empresa após a jornada de trabalho, quando for autorizada a realização de hora extra dentro do estabelecido por lei.

Para o pedido de demissão, o funcionário conversará como seu gerente e depois entrará em contato com a área recursos humanos para a formalização. A presença de guarda nas dependências da empresa tem o objetivo de garantir a segurança do seu patrimônio e também a segurança dos funcionários.

Foi realizada a verificação nos documentos de entrega e devolução das carteiras de trabalho da seguinte forma: buscaram-se provas substanciais em relação às contratações realizadas, onde foi verificado que a empresa cumpre a determinação de devolver a carteira de trabalho no período estabelecido pela lei.

A empresa tem um sistema de comunicação com todos os funcionários através de representantes eleitos pelos quadro funcional que levam diretamente para a Diretoria pedidos e relatos de situações ocorridas no dia-a-dia. Dessa forma, constatou-se que, através desse sistema de comunicação, todos os funcionários estão representados e têm a oportunidade de fazerem chegar ao mais alto escalão da empresa situações que, porventura, o sistema não oportunize de forma direta. Após a verificação das evidências objetivas nada foi encontrado que não atenda aos requisitos da norma SA 8000.

A folha de pagamento da empresa está padronizada com códigos de identificação de remuneração e descontos, sendo dessa forma, o extrato de pagamento gerado com informações claras, com a descrição de cada um dos códigos mencionados. Foi verificado o número utilizado para desconto e empréstimo e com base nesse número buscou-se na contabilidade a conciliação da conta de adiantamento e empréstimo, que relaciona toda a composição de valores ali registrados. Com base nessa evidência foi possível comprovar que os adiantamentos são referentes ao adiantamento quinzenal e que os empréstimos resultam de solicitações que os funcionários encaminham para a assistência social da empresa devido a alguma situação particular, não sendo encontrada nenhuma evidência em relação à retenção de valores em razão de alguma fiança exigida pela empresa.

Verificaram-se também autorizações assinadas pelos funcionários para desconto em folha. A empresa também possibilita aos funcionários comprarem remédios com desconto em folha de pagamento, sempre observando que os mesmos devem ser acompanhados de receita médica. Assim, todos as evidências verificadas continham autorização do funcionário. Da forma como a empresa está organizada em termos de responsabilidade e funções, os procedimentos determinados por ela, principalmente no aspecto financeiro e jurídico, são colocados em prática, uma vez que anualmente são checados através de auditoria externa que trimestralmente efetua exames nas contas contábeis da empresa. A empresa, com base nas avaliações realizadas referentes ao requisito trabalho forçado, atende à norma SA 8000.

7.3 Saúde e Segurança

As evidências objetivas verificadas em relação à saúde e segurança, caracterizadas na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
Atendimento aos programas PPRA e PCMSO:	Atende
Frequência do programa de treinamento:	Atende
Verificação de documentos, referentes à qualidade do ar e da temperatura:	Atende
Verificação da existência de registro em relação à simulação de emergências:	Atende
Observação de que as saídas estão sinalizadas e são de fácil acesso em caso de emergência:	Atende
Os extintores estão em local visível e podem ser acessados por qualquer trabalhador:	Atende
O registro de treinamentos efetuado e a realização de exames de saúde periódicos:	Atende
As chaves de segurança encontram-se próximas ao trabalhador em caso de defeito do equipamento:	Atende
As instalações disponibilizadas para as refeições não oferecem riscos a saúde:	Atende
As instalações sanitárias são higiênicas e em número suficiente:	Atende
A empresa efetua parada para realizar ginástica laboral:	Atende
Dormitório no local de trabalho:	Não há

Quadro 4 - Evidências Objetivas Saúde e Segurança
Fonte: Elaborado pela autora

Observou-se, em visita às dependências da empresa, que as saídas estão sinalizadas e que os extintores estão em locais visíveis e de fácil acesso. Recentemente, a empresa realizou uma simulação para verificar rota de fuga em caso de incêndio. Essa evidência foi verificada através da observação dos locais. A verificação do atendimento deste requisito realizou-se através de visita ao setor de Medicina e Segurança no Trabalho, onde foram coletadas as evidências. Através de exame nos registros do próprio departamento, constatou-se que a empresa fornece gratuitamente equipamento de proteção, de acordo com a lei, aos funcionários e que os mesmos assinam um documento do recebimento do mesmo. Segundo a Diretoria de Recursos Humanos, além do fornecimento, foram realizadas campanhas educativas para o seu uso efetivo.

A empresa tem comprovante da Cestic Centro de Saúde e Assistência ao Trabalhador na Indústria de Calçados referente ao cumprimento da legislação brasileira quanto à medicina e segurança no trabalho.

Verificou-se que o representante da CIPA é eleito de forma democrática. Os candidatos realizam campanha e posteriormente ocorre às eleições. Esse item foi verificado através de documentos que estão arquivados no setor de Segurança e Medicina do Trabalho.

A preocupação com a saúde do trabalhador ficou evidenciada através dos programas implantados pela empresa, como plano de saúde próprio e realização diária de ginástica laboral para os funcionários. Mensalmente, a Diretoria de Recursos Humanos realiza uma reunião com o gerente responsável pelo sistema de

segurança e medicina do trabalho, visando ao acompanhamento das diretrizes estabelecidas pela alta administração da empresa.

Observou-se a parada de todo um pavilhão, durante 10 minutos, para a realização de exercícios físicos, visando à prevenção de Lesão por Esforços Repetidos LER. Dentro do que até aqui foi exposto verificou-se que a empresa atende à legislação nacional e também à norma SA 8000, no requisito saúde e segurança.

7.4 Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

As evidências objetivas verificadas em relação à liberdade de associação e direito à negociação coletiva, caracterizados: na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
Comunicação das decisões tomadas entre a empresa e o sindicato:	Atende
Representante é eleito pelos funcionários;	Não atende
A empresa está aberta a negociações com líderes sindicais;	Atende
A empresa facilita a comunicação com os trabalhadores para a apresentação de problemas e queixas;	Atende
Local disponível para encontro entre os trabalhadores.	Não atende

Quadro 5 - Evidências objetivas Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

Fonte: Elaborado pela autora

Verificou-se que a empresa realiza mensalmente uma reunião para levar a todos os funcionários informações sobre as decisões da empresa. Devido ao expressivo número de funcionários, as informações são transmitidas a gerentes, supervisores e líderes de equipes ou grupos de trabalho, que retornam ao seu ambiente de trabalho, repassando-as aos funcionários, sendo que todos recebem no mesmo dia informações referentes a decisões em consequência de acordo coletivo e também informações sobre os resultados da empresa. Este requisito não é totalmente atendido, uma vez que, no Brasil, a liberdade de associação é restrita por lei.

Na empresa em estudo, a associação ao sindicato da categoria ocorre em decorrência da classificação de atividade realizada no local e dessa forma os funcionários fazem parte do sindicato da categoria.

A empresa, assim como leva para todos os funcionários informações sobre o ocorrido no último mês no que diz respeito ao desempenho e outras informações, também recebe informações dos funcionários através de representantes eleitos para fazerem parte da comissão chamada de “comissão de fábrica”. Essa comissão reúne-se periodicamente com o presidente da empresa, área de recursos humanos, diretoria de produção e os representantes dos funcionários de todas as diretorias e unidades.

Nessa oportunidade, os representantes têm uma linha direta com a alta administração para relatar e perguntar o que foi solicitado pelos funcionários que eles estão representando. A cada dois anos, um novo representante é eleito. Assim, para o atendimento deste requisito a empresa precisará adequar-se ao aspecto: proporcionar um período de tempo para os trabalhadores se encontrarem de maneira planejada, como também um local destinado às reuniões.

7.5 Discriminação

As evidências objetivas verificadas em relação à discriminação, caracterizada na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
A política da empresa é clara ao definir sua tolerância com diferentes crenças religiosas, políticas, orientação sexual e várias afiliações.	Atende
O tratamento de pagamento dos trabalhadores é compatível com o tempo no emprego e o tipo de trabalho.	Atende
Os registros de treinamento reportam que a todos os empregados são dadas oportunidade s iguais de treinamento dentro de suas respectivas posições.	Atende
As mulheres são maltratadas ou demitidas em função de estarem grávidas.	Atende
A empresa pergunta no formulário para solicitação de emprego a respeito de estar a candidata grávida e sobre o controle de natalidade.	Atende
As minorias são autorizadas a praticarem sua fé sem obstáculos.	Atende
Há cláusulas nos procedimentos da empresa para autorizar práticas religiosas no ou fora do local de trabalho.	Atende
A empresa educa os empregados no sentido de que discriminação não é permitida.	Não atende
As mulheres recebem o mesmo pagamento e benefícios de trabalho que os homens.	Atende
Os treinamentos e as oportunidades de salário são iguais entre os sexos.	Atende
As minorias são tratadas igualmente.	Atende
Os recursos de banheiro disponíveis são iguais para ambos os sexos.	Atende
Os empregados recebem treinamento por parte da companhia sobre a natureza da discriminação e outras coisas que não são permitidas.	Não

Quadro 6 - Evidências Objetivas Discriminação

Fonte: Elaborado pela autora

Através da aplicação da lista de verificação, recebeu-se a informação, pela Diretoria de RH, que a empresa tem política visando à prevenção de qualquer forma de discriminação. Contudo, não possui um código de ética e por consequência não faz parte do treinamento oferecido pela empresa a abordagem desse tema. Ressalta-se que a empresa divulgou amplamente, inclusive em quadros que estão afixados nos locais de trabalho, a sua filosofia.

Verificou-se, através do Balanço Social da empresa, a divulgação do número de funcionários portadores de deficiência, de negros, de empregados com idade acima de 45 anos, de mulheres que trabalham e o número dos que exercem cargos de chefia. Uma das políticas da empresa é não fazer distinção na contratação em função de idade e sexo, buscando, acima de tudo, a competência. Assim, as oportunidades de treinamento são oferecidas para ambos os sexos e os salários pagos são estipulados de acordo com a função exercida e não de acordo com o sexo dos funcionários. A empresa possui definição clara em relação aos requisitos exigidos para o desempenho de cada função na empresa, com política de salário e de treinamento em conformidade com a função

desempenhada. Efetua periodicamente avaliação com os funcionários, visando a identificar necessidade de treinamento e potencial para o exercício de funções, que oferecerão ao funcionário uma oportunidade de crescimento. A seguir, demonstra-se o número de mulheres, de portadores de deficiência, de negros, número de empregados com mais de 45 anos e são dadas outras informações a respeito da composição funcional da empresa:

Para o atendimento total deste item, em relação à norma SA 8000, sugere-se que a empresa implante um código de conduta organizacional.

7.6 Práticas Disciplinares

As evidências objetivas verificadas em relação as práticas disciplinares, caracterizadas na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas, a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
Advertências escritas aplicadas nos funcionários:	Atende
Demissões recentes justificadas por registros e razões válidas	Atende
Pagamento pela quebra de equipamento:	Não ocorre
Redução de salário em função do não atingimento de meta:	Não ocorre
Aplicação de multas por quebra de equipamento, trabalho mal feito, quota não atingida, conversa durante o horário de trabalho, fumo em áreas não autorizadas.	Não ocorre

Quadro 7 - Evidências Objetivas - Práticas Disciplinares
Fonte: Elaborado pela autora

Verificou-se, através do exame de registros de advertências por escrito, que os mesmos ocorrem em função, principalmente, da não utilização de equipamento de proteção industrial e por várias faltas ao trabalho sem justificativas. No exame realizado para identificar descontos no envelope de pagamento, não foram encontradas provas da existência de descontos em função da quebra de algum equipamento. Mencionou-se no requisito "trabalho forçado", que foi realizado exame nas contas contábeis de adiantamentos a funcionários, contas essas que registram todo e qualquer valor que será descontado do funcionário no final do mês.

A empresa dispõe de um setor de atendimento aos funcionários, onde eles poderão marcar um horário e conversar com a área de recursos humanos da empresa, sempre objetivando estabelecer um canal totalmente aberto para a comunicação na empresa. As demissões recentes foram todas em consequência da atividade normal da empresa. Segundo norma interna da empresa, todas as demissões são acompanhadas por profissional de recursos humanos, ocorrendo inclusive uma entrevista entre o representante de recursos humanos, profissional de psicologia e o funcionário demitido.

Diante do exposto verificou-se que a empresa atende à legislação nacional e também à norma SA 8000, no requisito práticas disciplinares.

7.7 Horários de trabalho

As evidências objetivas verificadas em relação a

horários de trabalho disciplinares, caracterizadas na fundamentação teórica, nos itens de verificação, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas a seguir:

Evidências Objetivas	Resultados
- Pagamento de hora extra:	Atende
- Atendimento à legislação referente a intervalos de trabalho:	Atende
- Verificação da aplicação de circunstância especial para os períodos em que foram realizadas horas extras:	Atende
- Manutenção no sistema de ponto:	Atende
- Norma interna referente à hora extra:	Atende
- Registros da folha de pagamento referentes ao valor do pagamento da hora extra.	Atende

Quadro 8 - Evidências Objetivas Horário de Trabalho
Fonte: Elaborado pela autora

Segundo verificado, a empresa mantém horário de trabalho de acordo com o estabelecido na CLT e possui também acordo coletivo com anuência do sindicato dos trabalhadores. Através de exame realizado na folha de pagamento da empresa, verificou-se que os empregados recebem hora extra de acordo com o estabelecido por lei.

Evidenciou-se também que a empresa monitora mensalmente o número de horas extras realizadas pelos vários departamentos. O período de descanso do trabalhador, que, segundo norma interna e legislação do país, é de um dia a cada período de 7 dias trabalhados, na empresa, são dois dias seguidos, no fim de semana, para a maioria dos funcionários e durante a semana para os funcionários da segurança patrimonial.

A norma interna da empresa determina que o funcionário deve deixar a empresa 15 minutos após o término da jornada de trabalho. Caso o funcionário permaneça por mais tempo, o gerente deverá enviar por escrito o motivo que levou o funcionário a permanecer na empresa. Caso ele necessite trabalhar além da jornada, também deve o gerente programar o período necessário, sempre atendendo ao limite de 2 horas por dia.

No período que antecede o Natal, a empresa, para atender ao mercado, necessita de um esforço maior de produção. Para esse caso classifica-se como circunstância excepcional e de curta duração. Com referência ao cálculo da hora extra paga, a empresa é submetida à auditoria externa e não há evidência em relação ao cálculo atual, estando o mesmo de acordo com a legislação.

Assim sendo, verificou-se que a empresa atende à legislação nacional e também à norma SA 8000 no requisito horário de trabalho.

7.8 Remuneração

As evidências objetivas verificadas em relação à remuneração, caracterizada na fundamentação teórica, nos itens de verificação conforme, na aplicação da lista de verificação, resultaram nas evidências objetivas relacionadas, a seguir:

Evidências Objetivas	Resultado
O salário é compreensível para o funcionário;	Atende
Média de remuneração igual ou superior a US\$ 150,00;	Atende
O salário é pago em dia e regularmente;	Atende
O pagamento é realizado de acordo com o contrato;	Atende
Os pagamentos são calculados corretamente;	Atende
Outros benefícios oferecidos pelo empregador.	Atende

Quadro 9: Evidências Objetivas Remuneração
Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com as evidências levantadas através da aplicação da lista de verificação, foi possível verificar que o extrato de pagamento do funcionário é detalhado, facilitando a compreensão do valor da remuneração, dos descontos e dos encargos sociais, uma vez que o mesmo se subdivide em quadros demonstrativos, mencionando inclusive o nome e o número dos códigos que fazem parte do mesmo. Dessa forma, facilita ao funcionário entender exatamente o conteúdo do mesmo.

Pelos exames realizados na folha de pagamento da empresa, constatou-se que a empresa não desconta o valor de treinamento dos funcionários e que os envelopes de pagamento possuem informações detalhadas sobre os valores ali mencionados.

O pagamento do salário dos funcionários é efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente e a validação dos cálculos, da folha de pagamento é realizada pela auditoria externa. Nos dias de pagamento a segurança é reforçada e, quando necessário, o transporte ao final do turno também recebe atenção especial. Assim, analisando todas as evidências apresentadas, a empresa atende também ao requisito remuneração.

A empresa, objeto do estudo, com base nas avaliações realizadas e nos resultados das evidências objetivas apresentadas, atende à norma SA 8000 em relação aos requisitos: Trabalho infantil; Trabalho forçado; Saúde e segurança; Práticas disciplinares; Horário de trabalho e Remuneração.

A empresa estudada, com base nas avaliações realizadas e nos resultados das evidências objetivas anteriormente apresentadas, atende parcialmente à norma SA 8000 em relação aos seguintes requisitos: Liberdade de associação e Discriminação.

Diante do acima relacionado, recomenda-se as seguintes melhorias:

- Implantação de um código de conduta organizacional;
- Implantação de um sistema de acompanhamento e de comunicação transparente;
- Proporcionar local e período para reuniões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, para o entendimento dos requisitos da norma SA 8000 e sua posterior aplicação, é necessário um profundo estudo dos requisitos da própria norma através da compreensão e interpretação das convenções da OIT, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e da Constituição Federal.

Após estudo das convenções, verificou-se que no Brasil foram adotadas as convenções da OIT apontadas na norma, exceto aquela referente ao direito de o trabalhador escolher o sindicato ao qual se quer filiar, uma vez que, no país, neste segmento, cada categoria tem um único sindicato. Um dos itens mais difíceis de implantar é a discriminação. Após extensa leitura sobre o assunto, constata-se que o requisito discriminação não é meramente verificação de evidências, buscando conformidade ou não conformidade. Existem situações muito subjetivas em que a empresa deverá prestar atenção. Mesmo tendo a empresa um posicionamento bem claro em relação ao assunto, a aplicação da teoria para prática, faz-se necessária a criação e implantação de um código de conduta organizacional, além de um sistema de acompanhamento e de comunicação muito transparente, em que o próprio sistema auxilie a alta administração da empresa nas questões mais subjetivas. É difícil, mas, se o tema da discriminação passar a ser divulgado amplamente e não apenas constar em normas escritas, isto é, se for implantado e divulgado na empresa, começará a surgir gradativamente uma preocupação com ele. Mesmo assim, tornar-se-á necessária uma atitude por parte dos trabalhadores para denunciar abusos e situações que, por conhecimento deles, não são aprovadas pela empresa.

Vive-se a era pós-informação e, junto com as mudanças que as grandes empresas estão enfrentando, o papel do contador está sendo redesenhado. Através da sua formação e familiaridade em lidar com dados coletados, poderá ocupar um lugar de destaque nas empresas. As empresas são carentes de informações que auxiliem na tomada de decisões com base em dados que os contadores já utilizam no dia-a-dia. Um banco de dados poderá ser adaptado para fornecer visões que atendam, de forma individual, à necessidade do executivo.

Destaca-se que o contador gerencial poderá usar as informações do seu conhecimento e domínio para sugerir, fazer recomendações e até mesmo participar da elaboração de planos de ação ou formulá-los, quando necessário.

Contribuirá também para a auditoria nas pequenas e médias empresas, uma vez que o contador, como empresário contábil ou como funcionário, é a pessoa que detém o conhecimento da empresa. Diariamente, dados e informações são gerados, compilados e disponibilizados em bancos de dados das empresas com elevada ou moderada utilização de tecnologia de informações. Assim sendo, este profissional, em função dos usuários com interesses diretos e indiretos nos números e informações da empresa, poderá extrair as informações que auxiliarão a compor o resultado do levantamento para a auditoria.

As grandes organizações normalmente estão descentralizadas, com responsabilidades compartilhadas por toda a empresa. Com isso, em vários pontos da empresa são gerados dados que

precisam ser trabalhados com o propósito de se tornarem úteis para uma decisão. Nas pequenas e médias empresas, a responsabilidade pelo atendimento de necessidades por parte dos mais variados usuários é canalizada para o contador, que, mediante uma busca em seu banco de dados, proverá o empresário de informações sociais.

A norma SA 8000 propõe a conformidade com a legislação local dos países. Assim, nas empresas esse conhecimento está com o responsável pela Contabilidade através da execução ou orientação do atendimento à legislação local.

Uma apresentação adequada e fiel da realidade é fundamental, uma vez que é dela que decorre a natureza das informações que irão constituir o quadro interpretativo ou modelo de realidade, o qual irá fundamentar o recolhimento das informações que darão sustentação às decisões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATTIE, William. Auditoria Interna. São Paulo: Atlas, 1992.

BAUER, Maristela M. Balanço Social: Calçados Azaléia S/A. In SILVA, César Augusto Tibúrcio; FREIRE, Fátima de Souza (org.). Balanço Social Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2001.

CERTO, Samuel C. Administração Estratégica. São Paulo: Makron Books, 1993.

CEPPA Guia de Orientação 1999. Documento Guia para a Responsabilidade Social SA 8000.

CONSELHO Regional da Contabilidade do Rio Grande do Sul. Normas Brasileiras de Contabilidade. Porto Alegre: Atlas, 2002.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social. Guia de Elaboração de Relatório e Balanço Anual. Disponível em <<http://www.ethos.org.br>> acesso em 07 jan.2003.

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antonio de Loureiro. Auditoria da Qualidade. São Paulo: Atlas, 1994.

HENDRIKSEN, Eldon S. & BREDÁ; Michael F. Teoria da Contabilidade. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Teoria da Contabilidade. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. Introdução a Teoria da Contabilidade. São Paulo: Atlas, 1999.

KROETZ, César Eduardo Stevens. Balanço Social. São Paulo: Atlas, 2000.

LUCA, Márcia Martins de. Demonstração do Valor Adicionado. São Paulo: Atlas, 1998.

SÁ, Antonio Lopes de. Curso de Auditoria. São Paulo: Atlas, 1998.

SAI Social Accountability Internacional SA 8000:2001. Disponível em: <<http://www.cepaa.org>> Acesso em: 20 dez 2002.

TREVIÑOS, Augusto N. S. Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais. São Paulo: Atlas, 1995.